

Добрый день! 11 мая узнала о том, что работодатель перевел на электронную трудовую книжку, хотя заявление я не писала. Письменного уведомления о переводе и заявления о выборе тоже не было предоставлено. Есть ли возможность обжаловать действия работодателя и вернуть бумажный вариант трудовой книжки?

Ответ:

Да, есть. Чтобы обжаловать неправомерные действия работодателя, Вам необходимо обратиться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), в комиссию по трудовым спорам (при ее наличии в организации), в прокуратуру, а также в суд. Обращаясь в суд, необходимо иметь в виду, что срок исковой давности по спорам об увольнении составляет один месяц, по спорам о заработной плате – один год, по остальным спорам - три месяца. При пропуске такого срока по уважительным причинам суд может восстановить срок. Обратиться в государственную инспекцию труда Вы можете путем записи на личный прием, а также путем направления письменного обращения (в том числе по электронной почте). Необходимо иметь в виду, что Ваше письменное обращение в обязательном порядке должно содержать:

- наименование государственного органа или органа местного самоуправления, в которые направляется письменное обращение;
- либо фамилию, имя, отчество соответствующего должностного лица, либо должность соответствующего лица;
- Ваши фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии);
- почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения (адрес электронной почты, если ответ должен быть направлен в форме электронного документа);
- суть предложения, заявления или жалобы;
- Вашу личную подпись и дату.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда). За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя, в том числе через данный ресурс.

Гражданин в своем письменном обращении в обязательном порядке указывает либо наименование государственного органа или органа местного самоуправления, в которые направляет письменное обращение, либо фамилию, имя, отчество соответствующего должностного лица, либо должность соответствующего лица, а также свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения, излагает суть предложения, заявления или жалобы, ставит личную подпись и дату.

В случае необходимости в подтверждение своих доводов гражданин прилагает к письменному обращению документы и материалы либо их копии.

Обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в форме электронного документа, подлежит рассмотрению в порядке, установленном нижеуказанным 59-ФЗ. В обращении гражданин в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), адрес электронной почты, если ответ должен быть направлен в форме электронного документа, и почтовый адрес, если ответ должен быть направлен в письменной форме. Гражданин вправе приложить к такому обращению необходимые документы и материалы в электронной форме либо направить указанные документы и материалы или их копии в письменной форме (ст. 7 федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»).

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 386 ТК РФ).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (ч. 2 ст. 386 ТК РФ).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам вышеуказанных сроков, они могут быть восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ).

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда (ч. 2 ст. 357 ТК РФ). Таким образом, подавая иск в суд, работник утрачивает возможность защиты своих трудовых прав посредством обращения в государственную инспекцию труда.